



Araştırma Makalesi

# Covid-19 Salgını Sürecinde AVM ve Mağaza Çalışanlarının Sendikal Yönelimlerinin Değerlendirilmesi

Meliha KAPLAN\*

ORCID: 0000-0003-3047-7048

## Öz

Covid-19 salgını sendikal ve sendikasız işyeri ayrımını daha görünür kılmıştır. Hizmet sektörünün önemli bir kesimini oluşturan çok büyük bir kısmı sendikasız olan alışveriş merkezi (AVM) ve mağaza emekçileri ise salgından en fazla etkilenen kesimlerden biri olmuştur. Bu araştırma Covid-19 salgını sürecinde AVM ve mağaza çalışanlarının örgütlenme arayışlarını, sendikal yönelimlerini değerlendirme amacı taşımaktadır. Araştırmada yakın zamana kadar örgütlenemez bir kesim olarak görülen AVM emekçilerinin sendikalarla kurmak istediği/ kurduğu ilişki, sendikalardan beklentileri ve sendikalara yönelik algıları açığa çıkarılmak istenmektedir. Türkiye geneli 47 farklı ilden 359 işçinin yanıtlamış olduğu anketler üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Hazır giyim sektöründe çoğunlukla AVM'lerde faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlerden, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden ve gözlemlerin birikiminden de yararlanılarak araştırma desteklenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** AVM emekçileri, sendikal algı, sendikal yönelim, sendikal örgütlenme

## In the Covid-19 Outbreak Process, Shopping Mall and Store Employees Assessment of Union Orientation

### Abstract

The Covid-19 outbreak made the distinction between unionized and non-unionized workplaces more visible. On the other hand, shopping centre and store workers, which constitute a significant part of the service sector and are largely un-unionized, were among the groups most affected by the epidemic. This research aims to evaluate the search for organization and union orientation of shopping mall and store employees during the Covid-19 outbreak. In the research,

---

Makale gönderim tarihi: 06.10.2020 Makale kabul tarihi: 17.12.2020

\* Sendika Uzmanı, Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü Yüksek Lisansı, mlhkpln@gmail.com



it is aimed to reveal the relationship that the shopping mall workers, who were regarded as an unorganizable group until recently, wanted/established relationship with unions, their expectations from unions and their perceptions about unions. In this context, this research from 47 different provinces and 359 workers in Turkey have been analyzed. The research was supported by benefiting from the experience gained from the field during the ongoing organizational activity in one of the local chain stores, which mostly operate in the shopping malls in the ready-to-wear sector, in-depth interviews with the workers and the accumulation of observations.

**Keywords:** Shopping mall employees, union perception, union orientation, union organization

## Giriş

Covid-19 salgını tüm dünyada ve Türkiye’de etkisini tüm hızıyla sürdürmektedir. Salgın sağlık alanı başta olmak üzere sosyo-ekonomik alanda ciddi bir tahribat yaratmıştır, yaratmaya da devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Covid-19 pandemisinin sosyo-ekonomik etkilerinin tüm dünyayı alaşağı ettiğini, salgınla birlikte ortaya çıkan ekonomik krizin 2. Dünya Savaşı’ndan bu yana yaşanan en ciddi kriz olduğunu belirtmektedir (ILO, 2020a). ILO’nun tahminlerine göre çalışılan saatler 2019’un son çeyreğine göre yüzde 10,7 azalacaktır ve (haftada 48 saatlik çalışma süresi varsayımıyla ve güncellenmiş referans çalışmaya dayalı olarak) bu oran 305 milyon tam zamanlı işe eşdeğerdir (ILO, 2020b). ILO’nun da vurguladığı gibi salgının ortaya çıkardığı kriz yalnızca küresel sağlık krizi değil, aynı zamanda insanlar üzerinde devasa etki yaratacak büyük bir emek ve iktisat krizine dönüşmüştür. Bu kriz kırılğan ve güvencesiz koşullarda çalışan gençleri, kadınları ve yaşlıları daha fazla etkilemekte, eşitsizlikleri derinleştirmektedir. ILO, Covid-19 salgınının yarattığı krizin, küresel işsizliği yaklaşık 25 milyon artıracığı tahmininde bulunmaktadır (ILO, 2020a). Buna karşılık pek çok ülkede salgının ekonomik ve toplumsal etkilerini azaltmaya yönelik tedbirler açıklanmıştır.

Türkiye’de ise 10 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın görülmesiyle salgının yayılımını önlemeye yönelik tedbirler alınmaya başlanmıştır. Karantina tedbirleri kapsamında zorunlu mal ve hizmet üretimin yapıldığı işyerleri dışında kalan bazı işyerlerinde çalışmalar geçici olarak durdurulmuştur, uzaktan çalışmanın mümkün olduğu sektörlerde ise evden çalışmaya geçilmiştir. 18 Mart 2020’de ise 21 maddeden oluşan Ekonomik İstikrar Kalkınma paketini açıklanmıştır (NTV, 2020). 100 milyar TL kaynak ayrılan pakette çalışma hayatına dair de önemli düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeler arasında; perakende, AVM, demir-çelik, otomotiv, lojistik-ulaşım, sinema-tiyatro, konaklama, yiyecek-içecek, tekstil-konfeksiyon ve etkinlik-organizasyon sektörleri için muhtasar ve KDV tevkifatı ile SGK primlerinin nisan, mayıs ve haziran ödemelerinin 6’şar ay ertelenmesi, kısa çalışma



ödeneginin (KÇÖ) devreye sokulması ve ödenekten yararlanma şartlarının kolaylaştırılması, en düşük emekli maaşının 1500 TL ye yükseltilmesi, istihdamdaki sürekliliği sağlamak amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresinin 4 aya çıkarılması gibi maddeler yer almıştır. Aynı zamanda 17 Nisan 2020 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan 7244 sayılı *Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna* eklenen geçici madde ile işverenin iş sözleşmesini feshetmesi üç ay süreyle yasaklanmıştır<sup>1</sup>. 7244 sayılı kanuna eklenen bir diğer geçici madde ile işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı almamak kaydıyla ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği verilmesi kararlaştırılmıştır. Aynı zamanda Sosyal Destek Programı adı altında ihtiyaç sahibi olduğu belirlenen hanelere tek sefere mahsus 1000 TL gelir desteği verilmiştir. Sendikalar, meslek odaları, siyasi partiler ise istihdam ve gelir güvenmesini korumaya yönelik tedbirlerin yeterli olmadığına dair salgın süresince sık sık uyarılarda bulunmaktadır. Covid-19 salgının çalışma yaşamına etkileri üzerine yayınlanan raporlar da alınan önlemlerin yetersizliğine dikkat çekmektedir (DİSK-AR, 2020; Yılmaz vd., 2020; Delen vd., 2020). Salgın günlerinde sendikal ve sendikasız işyeri ayrımı daha açık bir biçimde görülmüştür. İşçilerin sendikasız olması onları salgın, ekonomik kriz gibi olağanüstü dönemlerde çok daha olumsuz etkilemektedir. Sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işyerlerinde çalışan işçiler, salgın nedeniyle ciddi sorunlar yaşamaktadır.

Salgın sürecinde sendikalaşma oranının en düşük olduğu işkollarından biri olan ticaret, büro işkolunda faaliyet gösteren özellikle zorunlu hizmet üretiminin devam ettiği işyerlerinde (market, çağrı merkezi, e-ticaret) çalışan işçiler, alınan tedbirlerin yetersizliğine dair sosyal medya üzerinden tepkilerini dile getirmiştir. Bu işkolunun önemli bir kesimini oluşturan salgının yayılımı açısından riskli alanların başında gelen Alışveriş Merkezlerinde (AVM) çalışan işçiler ve sendikalar da AVM'lerin kapatılması için çağrılarda bulunmuştur (Tez-Koop-İş, 2020; Sosyal İş, 2020; Koop-İş, 2020). Diğer yandan bu süreçte sendikal örgütlenme ile yeni tanışan zincir mağaza çalışanları pandemide sosyal medyayı oldukça etkin kullanmıştır.

<sup>1</sup> Geçici maddeye, "25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında" istisnası konulmuştur.



AVM çalışanlarının ve sendikaların yaratmış olduğu baskının da bir sonucu olarak AVM'ler mart ayının ikinci yarısından itibaren parça parça kapatılmıştır. Kısa süre sonra "normalleşme" adı altında atılan ilk adımlardan biri ise AVM'lerin yeniden açılması olmuştur. AVM'lerin bir kısmı 11 Mayıs'ta geri kalanı ise 1 Haziran'da tamamen açılmıştır. Türkiye genelinde 436 AVM'de toplam 400 binin üzerinde çalışanın olduğu bu işyerlerinin salgının yayılımı açısından ciddi risk taşıdığına bilim insanları ve sendikalar tarafından dile getirilmesine rağmen geri adım atılmamıştır. Bu süreçte salgına açık bir biçimde çalışmak zorunda bırakılan AVM çalışanları, salgının başından beri "yüksek sesle" sorunlarını dile getirmeye çalışmaktadır. Özellikle sosyal medya üzerinden kolektif bir biçimde dile getirilen bu sorunların çözümünde sendikaların bir adres olup olmadığının tartışılması konusudur. Bu araştırma, yakın zamana kadar örgütlenemez bir kesim olarak görülen AVM çalışanlarının salgın sürecinde örgütlenme eğilimini ve sendikal algılarını açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın ilk kısmında AVM'lerde emek sürecine, sendikal örgütlenmede sınırlılıklara ve olanaklara değinilecektir. İkinci kısmında ise araştırmanın yöntemi ve elde edilen bulgular tartışılacaktır. Aynı zamanda çalışmada, hazır giyim sektöründe çoğunlukla AVM'lerde faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlerden, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden ve gözlemlerin birikiminden de yararlanılacaktır.

## AVM'lerde Emek Süreci

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de perakende sektöründe dönüşüm devam etmektedir. Geleneksel perakendeden organize perakendeye geçiş ekonomik krize rağmen sürmektedir. Türkiye'de 2018 sonu itibarıyla 1 trilyon TL'lik büyüklüğe ulaştığı tahmin edilen perakende sektörünün toplam GSYH'nın yaklaşık yüzde 20'sine karşılık geldiği hesaplanmaktadır. Bunun üçte ikisini geleneksel perakendenin temsil ettiği kabul edilirken, üçte birlik kısmını organize perakende sektörü oluşturmaktadır. Sektörün istihdam içindeki payı ise toptan ticaret ile birlikte değerlendirildiğinde yüzde 14 gibi bir paya sahip olduğu görülmektedir (TAMPF,2016). Bu çalışma perakende sektörünün üçte birlik bir kesimini temsil eden organize perakende sektörünün AVM'lerdeki gıda dışı sektörlerde çalışan mağaza çalışanlarını kapsamaktadır. Salgın sürecinde örgütlü sermaye yapısına sahip olan AVM'lere yönelik kapsamlı araştırmalar yapılmakta, sektör raporları yayınlanmaktadır. Ancak her şeyin satış odaklı olduğu, her şeyin "pazarlandığı" emek süreçlerinde adeta "vitrinin" bir parçası haline gelen çalışanların sorunları, beklentileri bu tür sektör raporlarında yer almamaktadır (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2017: 35-36).

Organize perakende sektörünün yüzde 30'luk bir kadın istihdam oranına sahip AVM mağazacılığı, genel itibarıyla özellikle gençler tarafından mezun olunduktan sonra geçici olarak çalışılabilecek, formel eğitim gerektirmeyen ve sosyal



beceriye dayanan bir iş olarak görülmektedir. Lise ve üniversite mezunu olan genç kadın ve erkekler mağazacılık sektörünü, çalışma hayatlarının ilk basamağı olarak kolaylıkla işe alındıkları, üniversite okurken ek gelir kaynağı olarak part-time çalışabilecekleri işyerleri olarak görmektedir (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 14-15).

Hizmet sektörünün günümüzde en belirgin özelliklerinden biri kesintisiz devam eden bir ekonomi olarak yapılanmasıdır. 7/24 hizmet anlayışı müşterinin hemen her zaman hizmete erişimini hedeflemektedir. Hizmet sektöründe, hem müşteri talebinin hızlı bir biçimde karşılanması hem de işgücü maliyetlerinin azaltılması için uygulanan en önemli strateji esnekliktir. Sennett (2012); esnek kapitalizm olarak nitelenen bu sistemin işçilerden, seri hareket etmelerini, her an değişime hazır olmalarını, sürekli olarak risk almalarını, düzenlemelere ve formal prosedürlere daha az bağlı kalmalarını, insanların hayat boyu götürü usulü çalışmalarını, parça parça işler yapmalarını beklediğini belirtmiştir. AVM'lerdeki çalışma rejimi bu yeni kapitalizmin kriterlerini tam olarak sağlamaktadır. Uzun vadeli çalışma ilişkilerinden çok, kısa vadeli/ geçici çalışma ilişkilerine dayanan üretim sistemi işçilerin arasındaki dayanışmayı da güçleştirmektedir.

Perakende sektöründe "postüretim çalışanları" yani satış danışmanları kasa işinden, depodan ürün çekmeye, reyonlara ürün yerleştirmeden, ürün etiketlemeye, iade ve tadilat işlerine kadar çok sayıda işi kesintisiz bir biçimde yapmaktadır. Yani mağazalarda tekil vazifede uzmanlaşmış nitelikli emekten ziyade vasıfsızlaştırılmış/esnekleştirilmiş emek gücü istihdam edilmektedir (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 16). Bu durum pandemi sürecinin getirdiği olumsuzluklarla da birleşince hem çalışma saatlerinde hem de çalışanların iş yüklerinde ciddi esneklik ve artış meydana getirmiştir. Bu sorunlar AVM çalışanlarının salgın sürecinde temel itirazlarını oluşturmuştur.

AVM'lerde emek süreci vardiya sistemine ve ekip çalışmasına dayalıdır, sektörde işgücü devir oranı yüksektir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, fazla mesailerin, yol ve yemek paralarının ödenmemesi, çalışanların sürekli ayakta kalma zorunluluğu, dinlenme alanları gibi mekânsal düzenlemelerin yetersizliği AVM çalışanlarının önemli sorunlarından. Uzun süre ayakta kalmaktan ve kapalı mekânlarda yapay ışıklar altında çalışmaktan ötürü bel fitiği, varis, gibi fiziksel rahatsızlıklar, sürekli satış baskısından kaynaklı stres gibi psikolojik rahatsızlıklar yaygındır. AVM çalışanlarının büyük kısmı çalışma saatlerinin esnekliği, hafta sonları ve resmi tatillerde çalışmanın sürmesi, boş zamanlarının sınırlı olması nedeniyle sosyal çevrelerinden soyutlanmıştır. Çalışanların duygularını sürekli gizlemesi ve müşteri memnuniyetini garanti altına alma çabaları, kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmaktadır (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 16). Bu sürdürülemez çalışma rejimi pandemiyle birlikte daha da ağırlaşmıştır. Salgın süreci AVM çalışanlarının sorunlarının daha görünür olduğu, çeşitli sosyal medya kanalları aracılığıyla taleplerinin daha kolektif dile getirildiği bir süreç olmuştur.



## AVM'lerde Sendikal Örgütlenme: Sınırlılıklar ve Olanaklar

Sendikal örgütlenme, sendikaların yeni üye kazanmaya yönelik stratejileri, insan ve finansal kaynakları, örgütsel yapıları, işverenlerin davranışları, sosyal ekonomik yapı gibi iç ve dış faktörlerin karşılıklı etkileşimleri tarafından belirlenen karmaşık bir süreci ifade eder (Urhan, 2005: 55). Sendikaların örgütlediği geleneksel işçi sınıfı bugün artık farklılaşmıştır. 19. Yüzyıl kapitalizminin sanayi işçilerinden, büyük fabrikalarda kolay örgütlenen, erkeklerden oluşan, standart çalışma düzenine sahip işçilerden oluşan bir sınıf olmaktan ciddi ölçüde çıkmıştır (Çelik, 2007:105). Bu parçalanmış, katmanlaşmış, çıkarları, çalışma disiplinleri ve sendikalaşma eğilimleri birbirinden farklı olan işçi kesimlerinin artışı sendikaları farklı çıkarları da gözetken politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. İşyerinde istihdamın çeşitliliği arttıkça sendikaların geleneksel politikalarına karşı işçilerin dirençleri de artmaktadır (Urhan, 2005: 68). Çünkü sendikalar, mevcut geleneksel yöntemlerle yeni çalışma biçimlerinin ve yeni işçi profiline ihtiyaçlarına yanıt verememektedir. AVM çalışanları klasik mavi yakalı işçiden, bir önceki dönemin hizmet sektöründe çalışan işçilerinden de farklı özelliklere, alışkanlıklara, beklentilere ve kaygılara sahiptir. Sendikalar bu yeni işçi profilini tanıyan, ihtiyaçları gören yeni yöntemler geliştirmediği müddetçe AVM çalışanlarını örgütlenme olanağına sahip değildir.

Son yıllarda sendikalar hızla üye kaybetmekte veya mevcut üyelerini korumada çok büyük güçlüklerle mücadele etmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından yayımlanan Temmuz 2020 sendikalaşma istatistiklerine göre; sigortalı işçi sayısı 14 milyon 251 bin 655, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 946 bin 165'tir. Buna göre sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 13,66 olmaktadır (Resmi Gazete, 30 Temmuz 2020). DİSK Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından kayıt dışı işçiler de dâhil edilerek yapılan hesaplamalara göre fiili sendikalaşma oranı yüzde 12,1'dir. 15 milyon 799 bin işçinin sadece 1 milyon 918 bini sendikalıdır. 13 milyon 881 bin işçi ise sendika üyesi değildir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı ise genelde yüzde 7,8 özel sektörde ise yüzde 5,8 düzeyindedir. En büyük işkolu durumunda olan ticaret, büro işkolunda ise 3,8 milyon işçi çalışmaktadır. Sendikalaşma oranı yüzde 5,3 olan ticaret, büro işkolunda yalnızca 201 bin işçi örgütlüdür. (DİSK-AR, 2020). Sendikalı işçilerin oransal olarak en düşük olduğu yaş grubu yüzde 3,5 ile 15-25 yaş grubudur. 15- 35 yaş aralığı dikkate alındığında sendikalaşma oranı 26-35 yaş aralığında yüzde 7,5; 15-25 yaş aralığında ise yüzde 3,5'tir. 26-45 yaş aralığında yüzde 11; 46-55 yaş aralığında ise yüzde 14'tür (Çelik, 2015:180-181). Bu veriler Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ve genç işçilerin sendikalaşma eğiliminin zayıf olduğunu göstermektedir. AVM ve mağazalarda çalışanların da önemli bir kısmını oluşturan gençlerin, sendikal eğilimlerinin zayıf olmasına yönelik genel kanının, gençlerin sendikalara karşı ilgisiz, bilgisiz ve sendikal ilişkilerinin yetersizliği ile ilgili olduğu bilinmektedir. Ancak gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine yapılan bazı araştırmalara göre ise gençlerin sendikal tutum ve davranışlarının genel olarak olumlu olduğu,



sendikaların ise kendilerini anlatma ve tanıtma konusunda yetersiz ve işlevsiz kaldığı, işverenlerin sendikalara yönelik olumsuz tutumları ortadan kalktığı, işyerinde sendikal örgütlenme olduğunda sendikaya üye olmaya istekli oldukları ortaya konulmuştur (Palaz ve Poyraz, 2019: 69).

Sendikaların giderek güç kaybetmesinin arkasında yatan çok sayıda dışsal nedenden söz edilebilir. Kuşkusuz en önemli nedenlerin başında hükümetlerin ve özellikle de işverenlerin sendikalara karşı takındıkları olumsuz tutumlar vardır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165). Bir işverenin sendikayı tanınması ihtimalinin yüksek olduğu işyerlerinde işçilerin sendikalaşma olasılığı da daha yüksektir. Bu nedenle özellikle örgütsüz işyerlerinde işçilerin sendikaya üye olma kararlarında işverenlerin sendikalara karşı tutum izlemesi, sendikaların örgütlemeye karşılaştığı olumsuzlukları arttırmaktadır (Urhan, 2005: 75). Bu durum sendikaların yeni örgütlenmeye çalıştıkları işyerlerinde daha ciddi sorunlar doğurmaktadır. İşverenler sendikayı ciddi bir tehdit olarak görmekte, işçilere açık bir şekilde gözdağı vererek sendikalaşmanın önüne geçmeye çalışmaktadır. AVM'lerde yürütülen sendikalaşma süreçlerinde de işverenler benzer yöntemlerle işçileri sendikalardan uzaklaştırarak sendikalaşma eğilimini azaltmak istemektedir. Birçok sektörde olduğu gibi AVM'lerde de işverenlerin ilk kullandığı araç işten çıkarma tehdidi olmaktadır. İşsiz kalma korkusu genç işçiler için ciddi bir tehdidi oluşturmakta, sendikalaşma sürecinde de önemli bir engelle işaret etmektedir. Bu tehdide çalışanların tepkileri çalıştıkları mağazaya göre farklılık gösterse de sendikaların bu korkutma aracına karşı kullandıkları argümanlar çalışanları ikna etme noktasında oldukça önemlidir.

Sendikaların, örgütlenme aşamasında karşılaştıkları bir diğer olumsuzluk ise işyeri sendikalaştığında işverene mali külfetinin artacağı bu nedenle de bu işyerinin ya kapatılacağı ya da başka bir yere taşınacağı tehdididir. Özellikle taşra kentlerinde bulunan AVM'lerde çalışan genç emekçiler için bu oldukça ürkütücü bir durum olarak görülmektedir. Çünkü taşrada genç, eğitilmiş ağırlığı kadın olan emekçilerin çalışabilecekleri "kurumsal" başka bir işyeri oldukça azdır. Diğer yandan taşra kentlerinde bulunan AVM'ler aynı yaş kuşağından kişilerin birlikte çalıştığı, duygularının, kaygılarının ve beklentilerinin benzer olduğu, birlikte molaya çıktıkları, gündelik hayatlarını birlikte planladıkları bir işyeri olması nedeniyle de önemli işyerleridir. Bu tür özelliklerden kaynaklı çalışanların kolektif hareket etmeleri daha kolaydır ve bu durum sendikal örgütlenmede de ciddi olanaklar yaratmaktadır.

Sendikaların AVM'lerde çalışan genç emekçilerle iletişim kurmakta yaşadığı sıkıntı çalışanların sendikal yönelimlerini etkilemektedir. Sendikaların kullandıkları dil çoğunlukla aşırı teknik, demode ve anlaşılması güç olarak değerlendirilmektedir. Genç işçilerin iletişim yöntemlerine yakın bir dil kullanılması, kullanılan dilin gençlerin koşullarına ilişkin empati kurulmasına dayanması gerekir. Sendikal örgütlenmede kullanılan geleneksel araçlar (bildiri, ilan vb.) ya da protesto eylemleri genç emekçilere daha az çekici gelmektedir. Onun yeri-



ne internet üzerinden yaygınlaştırılan, ilgi çekici görsellerle hazırlanmış bildiri, kısa video ve filmler daha cazip gelmektedir. Avustralya'da gerçekleştirilen bir anket çalışmasında, sendika yöneticileri gençlerin sendikanın web sitelerine ve sohbet odalarına girmek istediklerini, ancak, sendikaların büyük çoğunluğunun yeni teknolojilerden uzak olduğunu belirtmiştir (Marra, Akdoğan ve Aydın, 2016: 16). AVM çalışanlarının örgütlenme sürecinde de geleneksel sendikal yöntemlerin yetersiz kaldığı gözlenmiştir. Sosyal medya araçlarını hızlı ve yaygın kullanan genç emekçilere sendikalar da bu araçlar üzerinden ulaşma olanağına sahiptir. Ancak Türkiye'de sendikaların sosyal medya kullanımı üzerine yapılan araştırmalar ve gözlemler de göstermiştir ki sendikalar bu alanla tanışmaya ciddi direnç göstermektedir (Yücesan-Özdemir, 2009; Uçkan, 2012; Başaran, 2010). Sendikalar salgın sürecinde üyelerine ve işkolunda bulunan işçilere ulaşmak için yeni iletişim araçlarından yararlanmış ancak kalıcı ve kullanılabilir bir araç olarak görmemiştir.

İşverenlerin sendika karşıtı taktiklerinin, hükümetlerin tutumunun, yasaların, işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerin ve sendikaların bu yeni işçi kesimine yönelik "bilgisiz" ve "ilgisiz" olmalarının yanı sıra AVM ve mağaza çalışanlarının sendikalara yönelik algı ve tutumları da sendikalaşma sürecini doğrudan etkilemektedir. Bu tutumlardan en önemlisini eğitilmiş ve genç işgücünün kendini "işçi" olarak görmemesi oluşturmaktadır. İşçilerin "kariyer" beklentileri ve geleceğe dair kaygıları sendikalarla buluşmasını engellemektedir. AVM'ler genellikle üniversite eğitimi sırasında çalışmak isteyenlerin ve üniversite sonrası yeni mezunların daha iyi çalışma koşullarına sahip bir meslek edinene kadar çalışabilecek bir işyeri olarak görülmektedir. Bu durum mağaza emekçileri açısından birçok direniş pratiğini açığa çıkarsa da uzun vadede sonuca ulaşacak olan sendikal örgütlenme için önemli bir engeli oluşturmaktadır.

Diğer yandan AVM'lerde rekabete dayalı bir çalışma rejiminin varlığı çalışanlar arasında bir takım gerilimlere de yol açmaktadır. Kısa vadeli benmerkezci düşünme tarzı ve bireycilik, şirket kültürüyle beraber mesleğin karakteri haline gelmiştir. Bu durum da kolektif dayanışma ve sendikal örgütlenme açısından ciddi bir sınırlılığı ifade etmektedir (Özkaplan, 2019). Kısa vadeli çalışma ilişkileri uzun zaman zarfında oluşan sadakat, güven ve dayanışma gibi değerleri geliştirmelerini zorlaştırmaktadır. Çalışanların kendilerinden her an vazgeçebilecek bir nesne konumuna getirilmesi güvensizliği ve kayıtsızlığı artırmaktadır (Urhan, 2005: 63). AVM çalışanlarının çalışma normlarının birbirinden farklı olması, geçici çalışma ilişkilerine tabi olmaları dayanışmayı güçleştirmekte, birbirleri arasındaki güvensizliği artırmaktadır. AVM'lerdeki çalışma rejiminin karakterinde de olan bu iki önemli durum çalışanların sendikal yönelimlerini de olumsuz etkilemektedir.

Diğer yandan sendikal örgütlenme sürecinde sahada karşılaşılan bir diğer durum ise AVM'lerde sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde çalışan genç emekçiler, uzun süredir çalışma hayatında olan kıdemli işçilere oranla sendikal





örgütlenmenin olduğu işyerlerinde daha fazla sendikalaşma eğilimi göstermektedir. Gençler çalışma hayatı deneyimlerinin az olması nedeniyle işyerleriyle daha zayıf bağ kurmaktadır. Sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılma veya ayrımcılığa maruz kalmaları karşısında kaybedeceklerinin kıdemli işçilere oranla görece daha az olması, özellikle mağazacılık sektöründe daha rahat ve hızlı iş bulabilmeleri bu eğilimde etkilidir.

Genç emekçilerin kendinden önceki kuşak işçilerden farklı olarak, kişisel özgürlüğe ve kendini ifade etmeye daha fazla önem verdikleri, hiyerarşik ilişkiye itiraz ettikleri, çoğulculuğu savundukları, bireysel söz ve eleştiri hakkının kolektif yapılarda etkisizleşmesine daha fazla duyarlılık gösterdikleri bilinmektedir. Ancak bu özellikler genç işçilerin kolektif hareket etmekten kaçındıkları sonucunu doğurmamalıdır (Selamoğlu, 2016: 772). Özellikle mağaza emekçilerinde bu tür özelliklerin sendikal örgütlenmeye ciddi katkı sunduğu sahada da görülmektedir. Herhangi bir sorun yaşadıklarında mağazada hızlıca organize olmakta, sorun çözülene kadar kolektif bir biçimde itirazlarını dile getirmektedir. Salgın sürecinde AVM'lerin geçici olarak kapatıldığı dönemin, çalışanların yıllık izinlerinden düşülmesi, AVM'lerin yeniden açıldığı dönemde çalışanları salgından koruyucu önlemlerin yetersiz olması ya da vaka görülen mağazalarda herhangi bir önlemin alınmaması nedeniyle çalışanlar birlikte hareket ederek sorunun çözülmesini sağlamaya çalışmıştır. Bunu yaparken sosyal medya aracılığıyla da kamuoyunda marka üzerinde baskı yaratmışlardır<sup>2</sup>. Bu tür sanal ortamlarda hızlıca örgütlenen bu kesimin özellikle salgın sürecinde kolektif harekete geçme eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Bu noktada sorun şu ki, hızın arttığı ve hareketin belirleyici olduğu bir dünyada, sabitlik ve durağanlıktan bir türlü sıyrılamayan sendikal hareket bu kesimlere nasıl ulaşacak? (Selamoğlu, 2016: 773). Bu önemli bir tartışma olarak sendikaların önünde durmaktadır. Sendikalar bu yeni işçi kesiminin sendikal tutum ve davranışlarını etkileyen, sendikalaşma eğilimlerini güçlendiren, mağazacılık sektöründe azımsanmayacak istihdam oranına sahip olan kadın ve göçmen işçilerin sorunlarını ve taleplerini de içeren politikalar geliştirmede müddetçe bu kesimlere ulaşma/kapsama şansı oldukça düşüktür.

Özkaplan'ın (2019) çalışmasından da anlaşıldığı üzere AVM ve mağaza çalışanları, çoğunluğu genç ve kadınlardan oluşan özgürlüklerine düşkün, kendilerini oldukça iyi ifade eden, taleplerini ve sorunlarını dile getirmekten çekinmeyen

<sup>2</sup> Salgın sürecinde çalışma koşulları daha da kötüleşen Şok Market işçileri, seslerini duyurabilmek için sosyal medya kampanyası başlatmıştı. Kampanya başarılı oldu, #YeterŞok etiketi twitter'da Türkiye gündemine girdi. İşçiler bu etiket altında, günde 14 saat çalıştıklarını, haftalık izinlerinin iptal edildiğini, mağazanın içindeki iş kalemlerinin artırıldığını, üstelik Cepte Şok uygulamasının başlamasıyla evlere yürüyerek sipariş götürmeye zorlandıklarını, mobbinge maruz kaldıklarını anlattı. Bkz. <https://www.birgun.net/haber/sok-market-iscileri-susmamakta-kararli-298709>. AVM çalışanlarının taleplerini ilettikleri #AVMlerKapatilsin etiketi twitterda gündem oldu. AVM çalışanları gün içerisinde binlerce insanla temas haline olduklarını belirterek, bu durumun hem kendilerini tehlikeye attığını hem de virüsün yayılmasını kolaylaştıracağı gerekçesiyle AVM'lerin kapatılmasını istedi. Bkz. <https://sendika.org/2020/03/iscilerden-avmler-kapatilsin-cagrisi-salgina-karsi-ciddi-risk-altindayiz-580362/>



kuşağın önemli üyeleridir. Sendikal kültüre oldukça uzak olan bu kuşağın Covid-19 salgını sürecinde işyerlerinde yaşadıkları can yakıcı sorunlar nedeniyle kolektif hareket etme eğilimlerinin ve sendikal yönelimlerinin arttığı görülmüştür. Uzun süre örgütlenemez bir kesim olarak görülen market ve mağaza çalışanlarının dilini anlayacak, sorunlarını ve taleplerini duyacak ve bunu sendikal mücadeleye dönüştürecek ciddi sendikal stratejiye ihtiyaç olduğu açıktır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

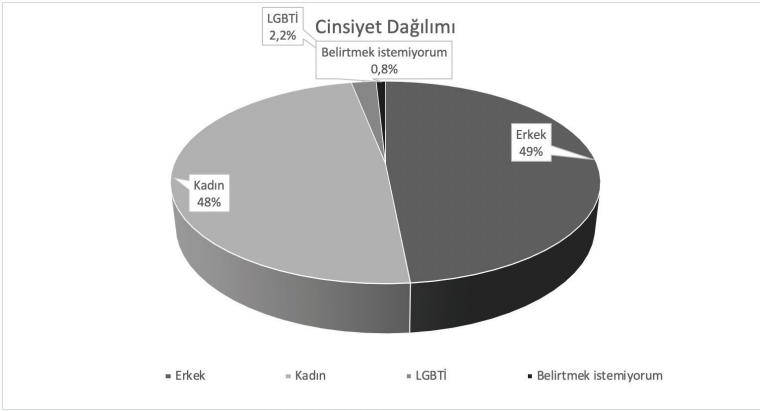
1 Temmuz- 15 Temmuz 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen araştırma sendikalı ve sendikasız işyeri ayrımını daha görünür kılan Covid-19 salgını sürecinde özellikle AVM ve mağaza çalışanlarının örgütlenme arayışlarını, sendikal yönelimlerini değerlendirme amacı taşımaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan anket; demografik özelliklere, çalışma şekillerine ve işteki pozisyonlarına, salgınla birlikte çalışma ilişkilerinde ve ücretlerindeki değişime, salgına karşı alınan işçi sağlığı ve güvenliği önemlerine ilişkin soruların yanı sıra salgın sürecinde sendikal yönelimlerini anlamaya yönelik sorulara da yer verilmiştir. Bu süreçte AVM çalışanların sendikalarla kurmak istediği/ kurduğu ilişki, sendikalardan beklentileri ve sendikalara yönelik algıları açığa çıkarılmak istenmiştir.

Salgının ilk günlerinden itibaren AVM'lere yönelik açılma ve kapatılma tartışmaları sürdüğü için işçilere doğrudan ulaşmanın sınırlılıkları göz önüne alınarak hazırlanan çevrimiçi (online) anketler sendikasız ya da sendikal örgütlenmenin olduğu ancak toplu iş sözleşmesi yetkisi için yeterli üye sayısına erişilememiş olan işyerlerinde çalışan bir bölümü sendikalı olan AVM ve mağaza çalışanlarına sosyal medya (twitter, facebook, whatsapp) ve telefon üzerinden ulaştırılmıştır. Türkiye geneli 47 farklı ilden 359 mağaza çalışanının yanıtlamış olduğu anketler üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirilirken hazır giyim sektöründe faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlerden, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden ve gözlemlerin birikiminden de yararlanılarak araştırma desteklenmiştir.”

## Araştırmanın Bulguları Demografik Özellikler

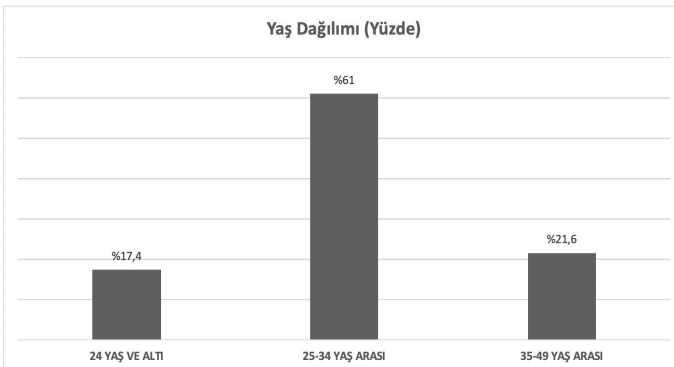
### Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 49'u erkek, yüzde 48'i kadın, yüzde 2'si LG-BTİ'dir. Yüzde 1'lik kesim ise cinsiyetini belirtmek istememiştir. Araştırmanın ka-dın istihdamının yüzde 40'ın üzerinde olduğu mağazacılık ve perakende ticaret alanında gerçekleştirilmesinin bir sonucu olarak kadın- erkek- lgbti oranlarında dengeli bir dağılım ortaya çıkmıştır.



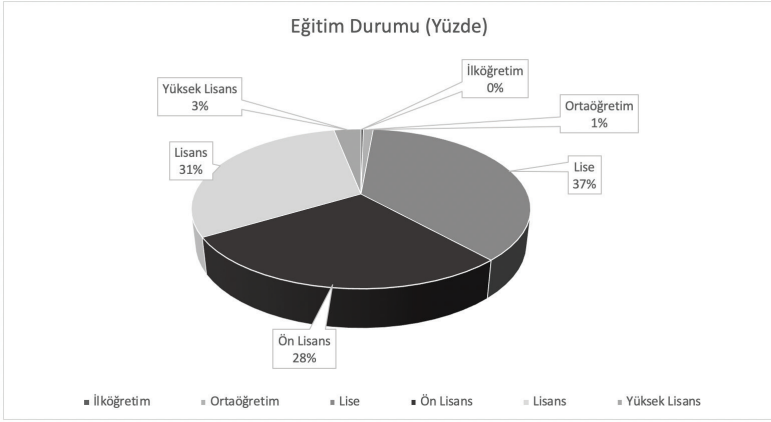
### Yaş Dağılımı

Araştırma sonuçlarına göre AVM'lerde oldukça genç ve cinsiyet dengeli bir çalışan profili bulunmaktadır. Ankete katılan işçilerin büyük kısmının 25-34 yaş arasında yoğunlaştığı görülmektedir. 25-34 yaş arasında bulunan işçiler araştırmaya katılanların yüzde 61'ini oluşturmaktadır. Bu oran AVM çalışanlarının genç yaş profiliyle uyumlu bir sonuçtur. 24 yaş ve altında yer alan ankete katılan AVM çalışanlarının oranı ise yüzde 17,4'tür. 35-49 yaş arasında yer alan çalışanların oranı yüzde 21,6'dır. Araştırmaya katılan 49 yaş ve üstü çalışan bulunmamaktadır. AVM'lerde de 49 yaş ve üstü çalışan sayısı yok denecek kadar azdır.



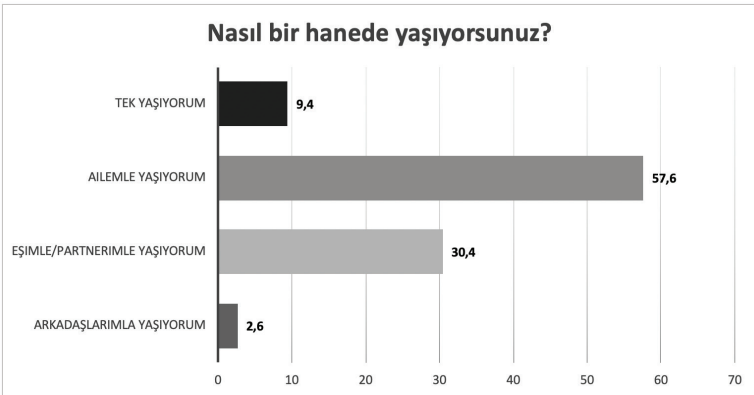
## Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 0,3'ü ilköğretim, yüzde 1'i ortaöğretim, yüzde 37'si lise eğitimine sahiptir. Katılımcıların yüzde 28'i ön lisans, yüzde 31'i lisans, yüzde 3 'ü ise yüksek lisans eğitimine sahiptir. Üniversite eğitimine sahip olan katılımcıların oranının fazlalığı dikkat çekicidir. Üniversite mezunu gençler AVM'leri kendilerini geçici olarak işsizlikten koruyan istihdam mekânları olarak görmektedir. Birçoğu kendi mesleklerini uygun bir iş bulana kadar çalışmayı hedefleyerek işe girmektedir. Ancak işsizlik nedeniyle uzun süre çalışmak zorunda kalmaktadır. Diğer yandan uzun süre mağazacılık sektöründe çalışan işçilerin kariyer beklentileri oluşmakta bu durum da işten ayrılmaları zorlaştırmaktadır.

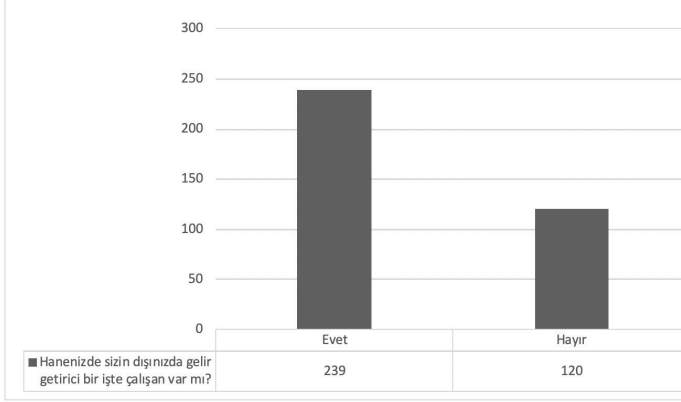


## Hane Büyüklüğü

Araştırma kapsamında işçilere “Nasıl bir hanede yaşıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 57,6'sı ailesi ile birlikte yaşadığını belirtirken, yüzde 30,4'ü eşiyile veya partneriyle yaşadığını belirtmiştir. Tek yaşadığını belirtenlerin oranı yüzde 9,4 iken arkadaşlarıyla birlikte yaşadığını belirtenlerin oranı yüzde 2,6'dır.

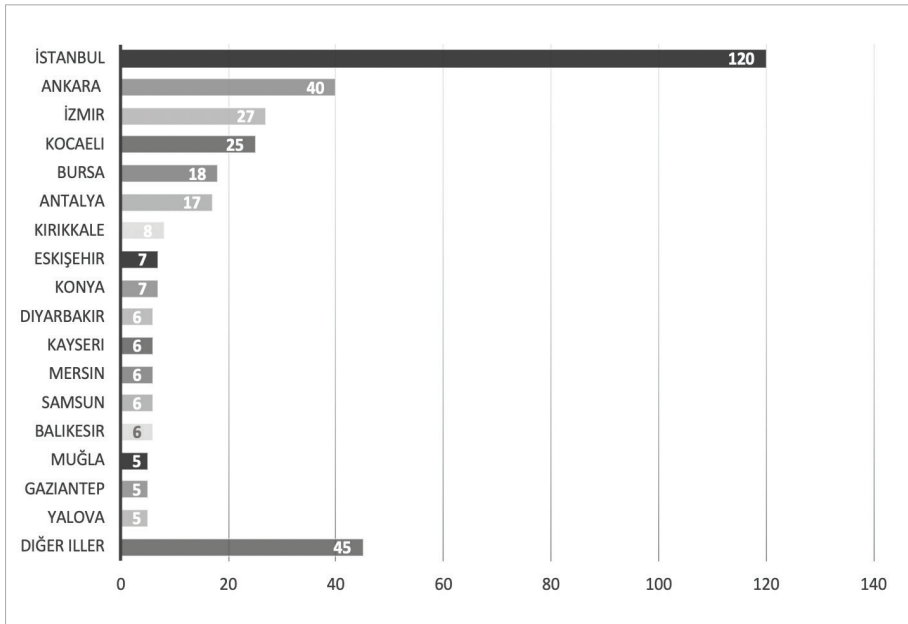


“Hanenizde sizin dışınızda gelir getirici bir işte çalışan var mı?” sorusuna araştırmaya katılanların yüzde 67’si (239 kişi) evet, yüzde 33’ü (120) ise hayır yanıtını vermiştir. Ailesiyle yaşayanların büyük kısmının (%58) hanesinde kendi dışında gelir getirici bir işte çalışan en az bir kişi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların sendikaya üye olma kararlarında bu önemli bir sorudur. Hane içinde kendi dışında gelir getirici bir işte çalışan başka kimse yok ise işçiler ekonomik kaygılarla sendika üyeliğine daha çekinceli yaklaşmaktadır. Bu tür durumlarda işini kaybetme korkusu işçilerin kendi haklarını savunmasına dahi engel olmaktadır.



### İllere Göre Dağılım

Araştırmaya Türkiye geneli 47 farklı ilden katılım sağlanmıştır. Katılan işçilerden neredeyse yarıya yakını İstanbul’da yaşamaktadır. İstanbul’u Ankara, İzmir Kocaeli, Bursa ve Antalya izlemiştir.

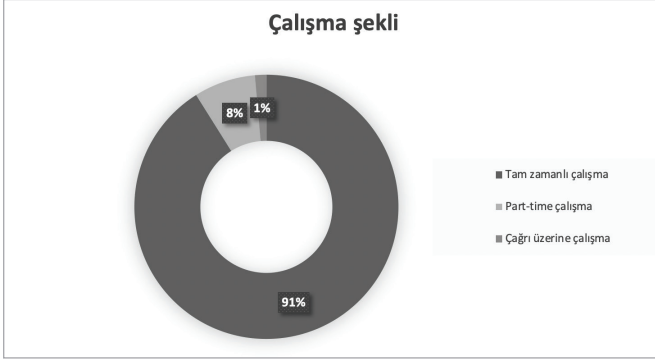




## Çalışma Hayatı

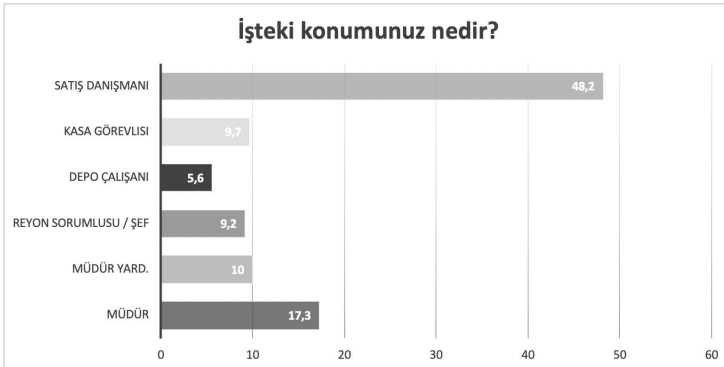
### Çalışma Şekli

Araştırmaya katılanların yüzde 91'i tam zamanlı çalışmaktadır. Part time çalışanların oranı yüzde 8, çağrı üzerine çalışanların oranı ise yalnızca yüzde 1'dir. AVM'lerin geneline baktığımızda ise part-time çalışanların çoğunluğunun öğrenci olduğundan söz edebiliriz. Özellikle kadın çalışanların hane içi yoğunlukları nedeniyle part-time çalışmayı daha fazla tercih ettiklerini görüyoruz.



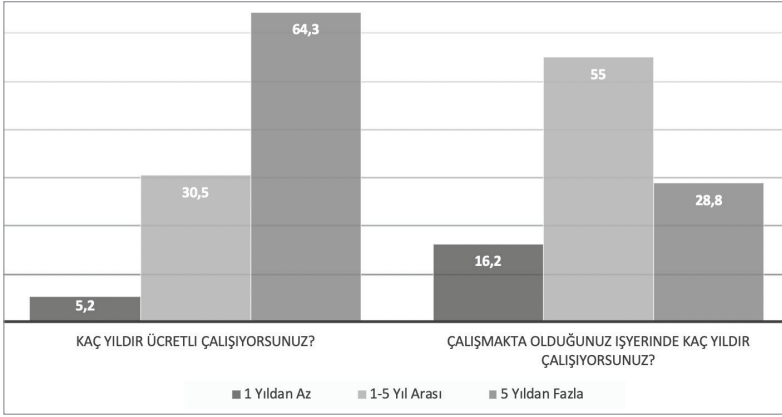
### İşteki Konum

Mağaza çalışanlarının büyük kısmını satış danışmanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların da yüzde 48,2'sini satış danışmanları oluşturmuştur. Mağaza müdürü pozisyonunda çalışanların oranı yüzde 17,3, müdür yardımcısı pozisyonunda çalışanların oranı yüzde 10, reyon sorumlusu/şef pozisyonunda çalışanların oranı ise yüzde 9,2'dir. Kasa görevlisi pozisyonunda çalışanların oranı yüzde 9,7, depo çalışanlarının oranı ise yüzde 5,6'dır. Sendikal örgütlenme sürecinde bu kesim iki ucu ifade etmektedir. Sahadan edinilen gözlemlere göre; kasa görevlileri pozisyonları itibariyle mağaza yöneticileriyle yakın çalıştıkları için sendikalaşmaya mesafeli yaklaşmaktadır. Depo çalışanları ise mağazada en düşük ücret almaları diğerlerine oranla daha zor şartlarda, pozisyon itibariyle yöneticilerden uzak, yalıtık bir alanda çalıştıkları için işyerlerinde bir sendikal örgütlenme olduğunda öncü rol üstlenmektedir.



## Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 64,3'ü 5 yıldan fazla ücretli çalışmaktadır. Çalışmakta olduğu işyerinde 5 yıldan fazla çalışanların oranı ise yüzde 28,8'dir. Gözlemlerimiz de bu sonucu desteklemektedir. Mağaza çalışanları sık sık mağaza değiştirmekte ancak sektörde uzun süre çalışmaktadır. Aynı işyerinde ortalama çalışma süreleri 1-5 yıldır. Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 55'i aynı işyerinde 1-5 yıl arasında çalışmaktadır. 1 yıldan az çalışanların oranı yüzde 5,2'dir. Aynı işyerinde 1 yıldan az çalışanların oranı ise yüzde 16,2'dir. AVM çalışanları genel itibarıyla kıdem tazminatı alabilmek için bir yıllarını doldurmaya çalışmaktadır.



## Kariyer Beklentisi

Araştırma kapsamında çalışanlara mağazacılık sektöründe bir kariyer beklentilerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya ankete katılanların yüzde 51'i evet, yüzde 49'u ise hayır yanıtını vermiştir. Sahadan da edindiğimiz gözlemlere göre satış temsilciliği büyük oranda meslek olarak görülmemekte, kısa süreli geçici bir iş olarak algılanmakta bu nedenle sınırlı bir kariyer beklentisi oluşmaktadır. Yaptığı işi meslek olarak gören ve kariyer beklentisi olanların büyük kısmının görece uzun süre mağazacılık sektöründe çalışan, özellikle idari kademelerde bulunanlar olduğu gözlenmiştir.



## Salgın Sürecinde Çalışma

Covid-19 salgınının görülmeye başladığı ilk zamanlarda zorunlu mal ve hizmet üretimin yapıldığı işyerlerinin dışında kalan yerlerin büyük bölümünde kısa süreli olarak mal ve hizmet üretimine ara verilmiştir. İşyerlerinin bir kısmında ise kısa veya dönüşümlü çalışma ile ücretsiz izin uygulamasına geçilmiştir. Araştırmaya katılanların yüzde 60,7'si salgının ilk günlerinde çalışmaya devam etmediğini, yüzde 39,3'ü ise çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir. AVM'lerin geçici süre kapatılması nedeniyle çalışanların büyük kısmı kısa çalışma ya da ücretsiz izin ödeneğinden yararlandırılmış, bir kısmına yıllık izin kullanılmıştır. Bir kısmı ise mağaza içerisinde özellikle depo bölümlerinde çalışmaya devam etmiştir.



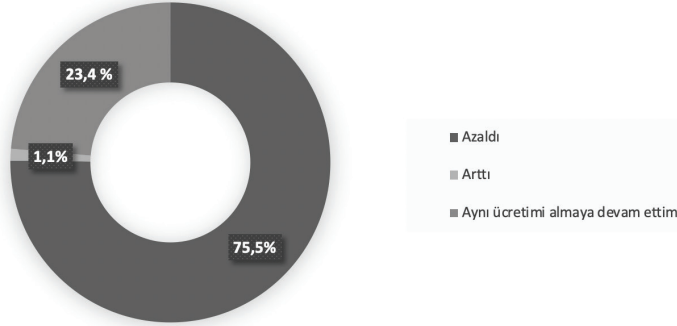
## Gelir Değişikliği

Covid-19 salgını nedeniyle alınan önlemlere bağlı olarak işçilerin çalışma süreleri azalmıştır. Ekonomik gerekçelerle çok sayıda mağaza kapanmıştır. Buna bağlı olarak işçilerin ücretlerinde ciddi azalmalar meydana gelmiştir. Araştırmaya katılanların yüzde 75,5'inin salgın sürecinde geliri azalmıştır. Yüzde 23,4'ünün gelirinde bir değişiklik olmamıştır, yüzde 1,1'lik bir kesim ise gelirinin arttığını belirtmiştir. Mağazacılık sektöründe asgari ücrete ek alınan primler çalışanlar için önemli bir geliri ifade etmektedir. Salgın nedeniyle ekonomik durgunluk primleri doğrudan etkilemiş, çalışanların gelirlerinde ciddi azalmaya neden olmuştur. Sendikali, toplu iş sözleşmeli işyerlerinde çalışan işçilerin büyük kısmı ise gelirlerinde azalma olmadığını belirtmiştir. DİSK-AR (2020) tarafından Türkiye çapında DİSK üyeleri arasında yapılan araştırmaya göre; salgın sürecinde DİSK üyesi işçilerin yüzde 65'i ücretinin tamamını veya fazlasını aldığını belirtmiştir. Bu veri sendikal örgütlülüğün çalışanların gelir değişimi üzerindeki etkisini göstermesi açısından önemli bir bulgudur.





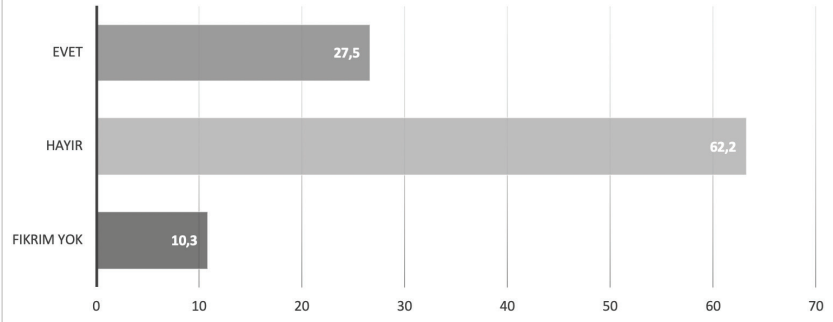
### Salgın sürecinde gelirinizde bir değişiklik oldu mu?



### İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Salgın sürecinde zorunlu hizmet üretimin devam ettiği işyerleri dışındaki yerlerin bir kısmı geçici olarak kapatılmıştır. AVM'ler de bu işyerlerinden biri olmuştur. Mart ayının ikinci haftasından sonra parça parça kapatılan AVM'lerin büyük kısmı 11 Mayıs'ta, geri kalanı ise 1 Haziran'da tamamen açılmıştır. AVM'lerin kapatılma sürecinde AVM çalışanları sosyal medya üzerinden kampanyalar örgütleyerek kamuoyu baskısı yaratmıştır. Geçici süre kapatılan AVM'lerin "normalleşme" adı altında açılan ilk işyerleri olması AVM çalışanlarının ciddi itirazlarıyla karşılaşmıştır. Salgının yayılımı açısından ciddi risk alanlarının başında gelen AVM'lerde çalışanları salgından korumaya yönelik yeterli tedbirlerin alınmadığı görülmüştür. Anket sonuçları da bu tabloyu desteklemektedir. Araştırma kapsamında "Salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeterli önlem alındığını düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltilmiş, katılımcıların yüzde 63,2'si hayır, yüzde 26,6'sı evet yanıtını vermiştir. Yüzde 10,8'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir.

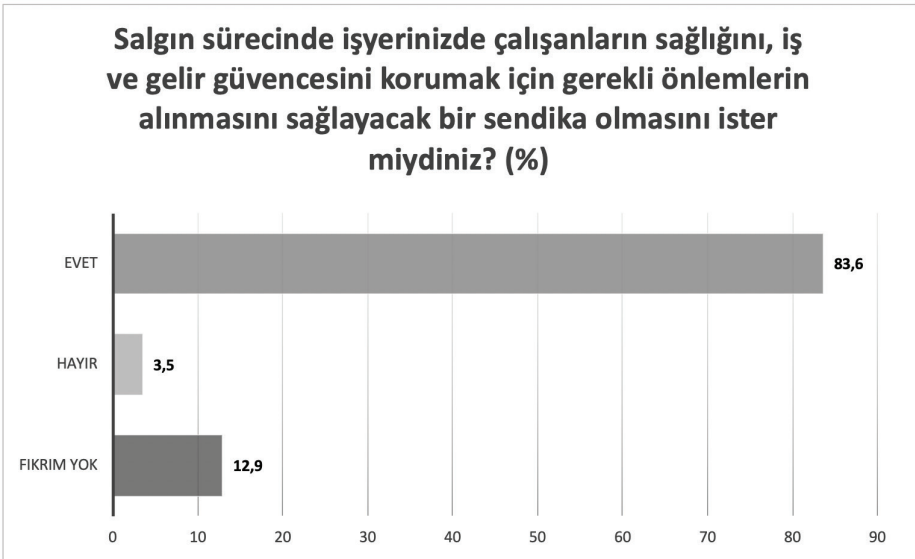
### Salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeterli önlem alındığını düşünüyor musunuz?



Pandemi öncesi market ve mağazalar işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından maden, metal gibi geleneksel işkollarına kıyasla daha risksiz işyerleri olarak görülmekteydi. Ancak salgınla birlikte yüz yüze temasın en yoğun olduğu market ve mağazalarda çalışan işçiler açısından yeni bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçilerle yapılan yüz yüze görüşmelerde de maske, eldiven, siperlik temininde yaşanan aksaklıklar, hijyen ve havalandırma sistemi gibi sorunlar sık sık gündeme getirilmekte, alınan önlemlerin yetersizliğinden kaynaklı tepkiler oluşmaktadır.

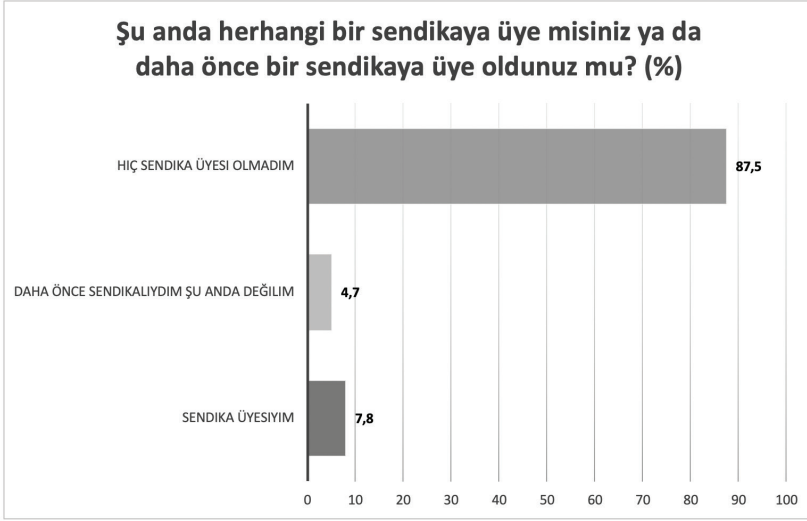
## Sendikal Algı

Araştırma kapsamında “Salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlığını, iş ve gelir güvencesini korumak için gerekli önlemlerin alınmasını sağlayacak bir sendika olmasını ister miydiniz?” sorusu sorulmuştur. Ankete katılanların yüzde 83,6’sı evet yanıtını vermiştir. Yüzde 12,9’u fikrim yok yanıtını verirken, yüzde 3,5’lik kesim ise hayır yanıtını vermiştir. Katılımcıların oldukça önemli bir kısmının evet yanıtını veriyor olması AVM çalışanlarının örgütlenme talebinin sendikalar tarafından görülmesi açısından önemli bir veriyi ifade etmektedir. Bu süreçte sendikalı/ sendikasız işyeri ayrımı çalışanlar tarafından daha net görülmüştür. AVM’lerde çalışanların sağlığını, iş ve gelir güvencesini koruyacak bir sendikaya olan ihtiyaç her dönemden daha fazladır.



## Sendika Üyeligi

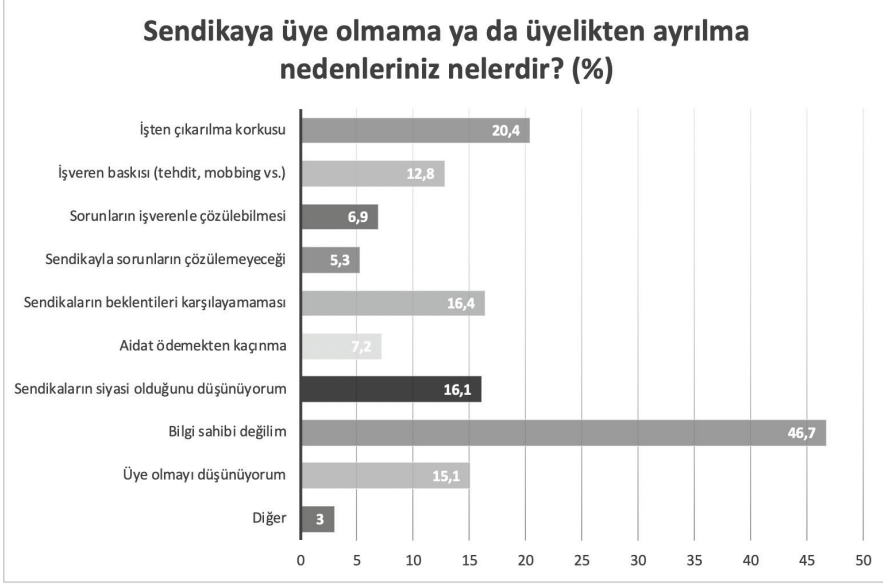
Araştırmaya katılanların çok büyük bir kısmı sendika üyesi değildir. Hiç sendika üyesi olmayanların oranı yüzde 87,4'tür. Daha önce sendikalı olan ancak şu anda sendika üyesi olmayanların oranı yüzde 5'tir. Anketin yapıldığı dönemde sendika üyesi olanların oranı ise yüzde 7,9'dur. Bu kesim toplu iş sözleşmeli bir işyerinde çalışanları değil, yalnızca sendikal örgütlenmenin olduğu ancak toplu iş sözleşmesi yetkisi için yeterli üye sayısına erişilememiş olan işyerinde çalışanları kapsamaktadır.



## Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

Araştırma kapsamında AVM çalışanlarına sendikaya üye olmama ya da üyelikten ayrılma nedenleri sorulmuştur. İşveren baskısı, işten çıkarılma korkusu gibi dışsal nedenlerin yanında sendika üyeliğinde işçilerin sendikaya yönelik algı ve tutumlarının etkisi açığa çıkarılmak istenmiştir. Sendikalara yönelik bakışın sendika ile ilgili bilgilendirme kaynaklarına bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Ankete katılanların yüzde 46,7'si bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Sendikalara yönelik olumsuz bir tutumdan ziyade bilgi eksikliğinden kaynaklı sendikaya üye olmayanların oranı oldukça yüksektir. Bu bulgu daha önce AVM çalışanlarının da önemli bir kesimini oluşturan gençlerin sendikalara yönelik algı ve tutumlarını inceleyen çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Vandaele, 2012; Selamoğlu, 2016; Palaz ve Poyraz, 2019). Gençlerin sendikalara yönelik doğrudan olumsuz tutumları yoktur. Bu salgın sürecinde de açığa çıkmıştır. Genç emekçilerin sendikaya üye olmamasının en önemli nedeni sendikaların bu yeni işçi profiline ulaşmada yetersiz kalmasıdır. İşten çıkarılma korkusu ve işveren baskısı da sendikaya üye olmama ya da üyelikten ayrılmada etkili olan iki önemli nedendir. Bu tür dışsal nedenlerin yanı sıra sendikalardan kaynaklı olan nedenlerden ötürü

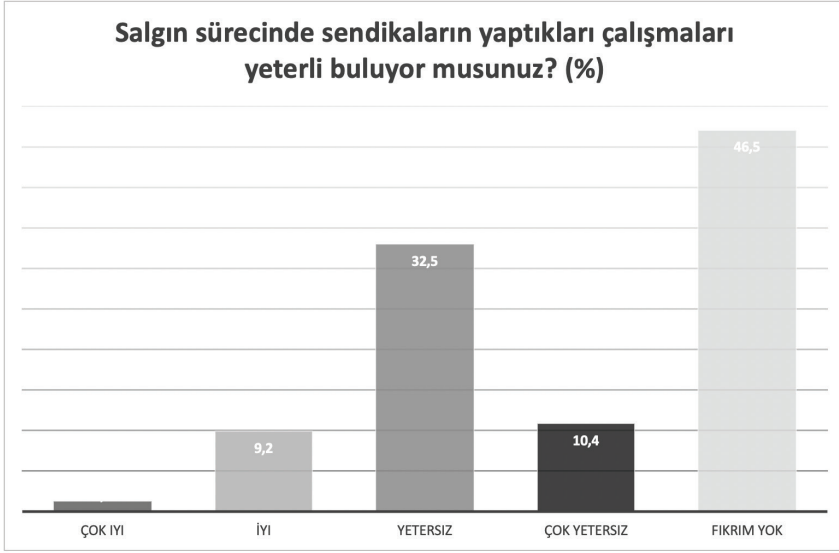
de sendikaya üye olmadığını ifade edenlerin oranı azımsanmayacak orandadır. Sendikaların işçilerin beklentilerini karşılayamadığı görüşüne katılanların oranı yüzde 16,4, sendikaların siyasi olduğunu düşünenlerin oranı yüzde 16,1'dir. Buna karşılık üye olmayı düşünenlerin oranı ise yüzde 15,1'dir.



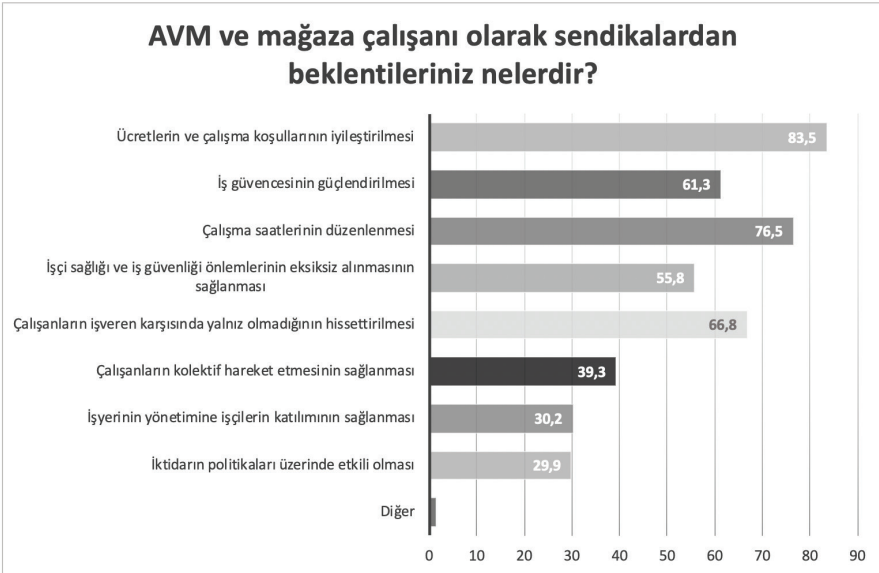
### Sendikal Çalışmalar

Araştırma kapsamında işçilere “Salgın sürecinde sendikaların yaptıkları çalışmaları yeterli buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 46,5’i çalışmalara dair fikrinin olmadığını belirtmiştir. Sendikaların çalışmalarını yetersiz bulanların oranı yüzde 32,5, çok yetersiz bulanların oranı ise yüzde 10,4’tür. İyi ve çok iyi bulanların oranı ise sırasıyla yüzde 9,2 ve yüzde 1,4’tür. Sendikaların salgın sürecinde çalışanların sağlığını ve haklarını korumaya yönelik çalışmalarının yetersizliği sahada da en fazla dile getirilen sorunlardandır. Çıkan bulgular da bunu desteklemektedir. Özellikle hizmetler sektöründe örgütlü olan sendikalar bu süreçte kendi üyelerinin karşılaştıkları sorunları dahi çözmekte yetersiz kalmıştır.

Araştırma kapsamında işçilere “AVM ve mağaza çalışanı olarak sendikalardan beklentiniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. En fazla beklenti yüzde 83,5 ile ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009:53) tarafından metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik işkollarında özel sektörde çalışan işçilerin sendikal algı ve tutumlarını inceleyen benzer bir araştırma da bu bulguyu desteklemektedir.



Çok uzun ve öncesinde kestirilemeyen sürelerde çalışan AVM çalışanlarının sendikalardan ikinci en önemli beklentisi yüzde 76,5 ile çalışma saatlerinin düzenlenmesidir. İş güvencesinin güçlendirilmesi ise yüzde 61,3 ile önemli bir beklentiyi ifade etmektedir. Satış işindeki bireyci şirket kültürü ve rekabet çalışanlar arasındaki dayanışma duygusunu aşındırmıştır. Çalışanların büyük kısmı mağaza yöneticileri karşısında kendilerini yalnız hissetmektedir. Araştırmaya katılanların yüzde 66,8'i sendikalar aracılığıyla çalışanların işveren karşısında yalnız olmadığının hissettirilmesini istemektedir.





AVM'lerde çalışan genç kadın ve erkeklere göre çalıştıkları mağaza/markalar onlara bir statü, modern bir kimlik sağlamaktadır. Çoğu zaman sattıkları ürünlerin ilk tüketicisi olan çalışanlar kendilerini markayla özdeşleştirmektedir. Çalışanlar sürekli biçimde benzer durumdaki diğer mağazaların cirolarıyla kendi mağazalarını kıyaslamaktadır. Salgın sürecinde bu düşüncenin değişip değişmediğini anlamak için araştırma kapsamında işçilere "İşyerinize/çalıştığımız markaya ilişkin düşüncelerinizin salgın sürecinde değişimine dair aşağıdaki ifadelere ne derece katılıp katılmayacağınızı belirtir misiniz?" sorusu sorulmuştur. "Kendimi çalıştığım markayla özdeşleştiriyordum artık öyle düşünmüyorum." ifadesine "Kararsız" diyenlerin oranı yüzde 30,72'dir. Bu ifadeye katılanlarla katılmayan oranları benzerlik göstermektedir. Yukarıda da belirttiğimiz nedenle bu fikrin ciddi oranda değişmediği görülmektedir.

"İş güvencemin olduğunu düşünüyordum ancak öyle olmadığını gördüm." ifadesine "Katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 32,4'tür. "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 21,43'tür. Salgın sürecinde hizmet sektörünün tamamında olduğu gibi AVM ve mağaza çalışanları da en fazla iş güvencesi kaygısı yaşamıştır.

"İşverenler için çalışanların sağlığının hiç önemli olmadığını gördüm." ifadesine "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 32,54, "Katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 30,15'tir. Bu süreçte AVM'lerde çalışanları salgından korumaya yönelik tedbirlerin oldukça yetersiz olduğu, yalnızca AVM'lere gelen müşterilere yönelik önlemler alındığı çalışanlar tarafından sık sık dile getirilmektedir. Araştırma bulguları da salgın sürecinde çalışanların sağlığının göz ardı edildiğini göstermektedir.

Araştırmada AVM ve mağaza emekçilerinin hükümetin salgın politikasına yönelik düşüncelerini anlamak için "Salgın sürecinde ülkeyi yönetenlerin işçileri değil, işverenleri düşünerek karar aldıklarını düşünüyorum." ifadesine ne derece katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 58,4, "Katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 22,92'dir.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kendimi çalıştığım markayla özdeşleştiriyordum artık öyle düşünmüyorum	12,35	22,89	30,72	21,08	12,95
İş güvencemin olduğunu düşünüyordum ancak öyle olmadığını gördüm	21,43	32,74	17,86	18,75	9,23
Diğer işyerlerine göre daha iyi durumda olduğumuzu düşünüyorum	8,63	27,98	21,13	21,73	20,54
Salgın, ücretten daha önemli şeylerin var olduğunu görmemi sağladı	28,06	43,28	13,13	10,45	5,07
İşverenler için çalışanların sağlığının hiç önemli olmadığını gördüm	32,54	30,15	17,01	14,03	6,27
Salgın sürecinde ülkeyi yönetenlerin işçileri değil, işverenleri düşünerek karar aldıklarını düşünüyorum	58,04	22,92	10,42	5,65	2,98

Tablodaki ifadeler AVM ve mağaza çalışanlarına aittir.

## Sonuç ve Değerlendirme

AVM ve mağazalarda rekabete dayalı çalışma rejimi, uzun ve belirsiz çalışma süreleri, çoklu iş vazifeleri nedeniyle aynı anda birden fazla işin yapılması, satış işinde bireyciliği besleyen şirket kültürü, sürekli prim kaygısıyla yoğun bir tempoyla çalışan AVM emekçilerinin gündemine sendikayı dâhil etmek çok kolay olmamaktadır. Salgın sürecinin başında AVM'lerin kısa süreli kapatılması, ardından kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin ödeneği ve yıllık izin uygulamaları nedeniyle evlerinde kalan çalışanlara sendikaların ulaşması oldukça zordur. Ancak sendikal örgütlenmenin devam ettiği mağazalarda bu süreç sendika lehine dönebilmektedir. Bu noktada çalışanlara ulaşmak için kullanılan araçlar önem kazanmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular; AVM çalışanlarının salgın sürecinde korunç bir boyut kazanan rekabetçi piyasa koşullarında kendilerini "kimsesiz" hissettiğini, salgın sürecinde yaşadıkları hak kayıplarının giderilmesi için her zaman olduğundan daha fazla sendikaya ihtiyaç duyduklarını ancak bu süreçte sendikaların kendilerini anlatmakta, işçilerin sorunlarına çözüm bulmakta yetersiz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Çalışanlar sendikaların salgın sürecinde yaptıkları çalışmalardan haberdar değildir. Sendikaların bu kesime ulaşmak için kullandığı araçların sınırlılıkları da bu iletişimin kurulamamasında önemli bir etkidir.



AVM ve mağazacılık alanı parçalı ve dağınık işyerlerinden oluşan, standart dışı çalışma biçimlerinin yaygın olduğu alanlar olmaları nedeniyle sendikalaşma maliyeti yüksektir. Sendikalar bu alana dair daha fazla kaynak ayırmalı ve iyi bir örgütlenme stratejisi belirlemelidir (Vandaele: 2012: 205-206). Sendikaların her geçen gün büyüyen hizmet sektörünün önemli bir kesimini oluşturan AVM çalışanlarına ulaşabilmek için çalışanların sorunlarını gören ve önceleyen politikalar geliştirmesi, gençlerin hayatının önemli bir parçası haline gelen sosyal medya gibi iletişim araçlarını etkin kullanması gerekmektedir.

Son söz mağaza emekçisinde:

*“Ne olacağımı bilmiyoruz, tedirginiz. Kronik rahatsızlığım var ama işe gitmek zorundayım. AVM çalışma saatlerinin değiştirilmesi gerekiyor. Bu çalışma saatlerinde kendimize özel alan yaratamıyoruz. Sağlık giderlerimizi karşılayabilmek için maaşlarımızın iyileştirmesi gerekiyor. En başından beri sendikalaşmayı düşünüyorum çünkü AVM açısından çok büyük ihtiyaç. Uzun yıllardır AVM’de çalışıyorum. AVM çalışanlarını temsil edecek ve çalışanları kapsayacak şekilde bir sendikanın olmasını istiyorum. Var olan sendikaların bundan sonra çalışma alanlarını genişletmesi gerekiyor.”<sup>3</sup>*

<sup>3</sup> <https://sendika.org/2020/05/avm-calisanlari-anlatiyor-hakimizi-arayacak-bir-sendika-ve-nefes-almak-istiyoruz-artik-588903/>





## Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) *Sendikal İstatistikler*, Ocak 2020 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf> (01.12.2020)
- Başaran, F. (2010) "Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri", *Çalışma ve Toplum*, 1, 11-32.
- Çelik, A. (2007) "Sendikalar Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler.", *Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor* (der. F. Sazak), Ankara: EPOS Yayınları, 104-114.
- Çelik, A. (2015) (der.) "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz!", *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (der. M. Koray, A. Çelik), İstanbul: İletişim Yayınları, 157-193
- Delen, M. G. ve Peksan, S. (2020) *Covid-19 ve İşçiler: Salgının İlk Döneminde Sanayi İşletmelerinde Çalışan Sendikalı İşçiler (Mavi Yakalılar)*, İÜ İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi.
- DISK-AR (2020) *Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye'de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması*, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-G%C3%BCnlerinde-Sendikala%C5%9Fma-Ara%C5%9Fta-C4%B1rmas%C4%B1-Nisan-2020.pdf> (08.08.2020)
- DISK-AR (2020) *Salgın Çalışma Yaşamına Etkileri DISK Üyesi İşçilere Yönelik Alan Araştırması* <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/09/DISK-COVID-19-Alan-Arast%C4%B1rmas%C4%B1-2020.pdf> (10.08.2020).
- ILO (2020a) "Yeni Zorluklar, Yeni Fırsatları Getiriyor", [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS\\_752509/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_752509/lang--tr/index.htm), (08.08.2020).
- ILO (2020b) "ILO Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı, 5. Baskı Güncellenmiş Tahminler ve Analiz", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms\\_752118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_752118.pdf) (08.08.2020).
- Koop-İş Sendikası (2020) "AVM'lerde Acil Önlem Alınmalı", <https://www.koopis.org.tr/haber/alemdar-avm-lerde-acil-oenlem-alinmali/378> (10.10.2020).
- Marra, S., Akdoğan, D. ve Aydın, T. (2016) *Sendikalarda Gençlik, Gençlik İçin Sendikalar: Avrupa ve Türkiye'deki Gençler İçin Pratik Bir Kılavuz*. Brüksel: ETUC.
- NTV (2020) "İşte Türkiye'de Corona virüse Karşı Alınan 19 Önlem", <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/iste-turkiyede-corona-viruse-karsi-alinan-19-onlem,DLj8be2F6USEH-SVoXlCHA/VMXODgw400yRUdsp-B3Vjw%2> (06.09.2020).
- Özkaplan, N., Ruben, E. ve Öztan, E. (2016) "Alışveriş Merkezinde Çalışan Kadın Satış Elemanlarının Çalışma Yaşamları: Meslek Algıları ve Kariyer Beklentileri", İstanbul: The World Bank. <http://kasuum.ankara.edu.tr/files/2013/02/ALI%C5%9EVER%C4%B0%C5%9E-MERKEZLER%C4%B0NDE-%C3%87ALI%C5%9E-AN-KADIN-SATI%C5%9E-ELEMANLARININ-%C3%87ALI%C5%9EMA-YA%C5%9EAMLARI.pdf>
- Özkaplan, N., Öztan, E. ve Ruben E. (2017) *AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgahtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü*, İstanbul: SAV Yayınları.
- Özkaplan, N. (2019) "AVM'lerde Mağaza Çalışanlarının Sendika Algıları", *Tez-Koop-İş Kadın Dergisi*, 6, 60-63
- Palaz, S. Ve Poyraz, O. (2019) "Gençlerin Sendikal Algı ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17, 2, 59-73.
- Sennett, R. (2012) *Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2016) "Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı", *Çalışma ve Toplum*, 2, 757-788.
- Sosyal İş Sendikası (2020) "AVM'lerde Alınacak Önlemler Konusunda Geç Kalındı", <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/guncel-haberler/sendikamizdan-haberler/412-avm-lerde-alinacak-onlemler-konusunda-gec-kalindi> (10.10.2020).



Resmi Gazete, 17 Nisan 2020, s. 31102.

Resmi Gazete, 30 Temmuz 2020, s. 31201.

TAMPF (2016) "Perakende Sektörü Raporu: Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü", <http://tampf.org.tr/wp-content/uploads/2016/09/doenuesuerken-bueyueyen-tuerkiye-perakende-sektoerue.pdf> (7.12.2020)

Tez-Koop-İş Sendikası (2020) "Koronavirüs Salgını İçin AVM'ler ve Toplu İşyerleri Unutulmamalıdır", <http://www.tezkoopis.org/contents/haberdetay/2038> (10.10.2020).

Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009) "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 3, 35-56.

Uçkan, Ö. (2012) "Sendikalar ve Sosyal Medya", <http://www.youtube.com/watch?v=h2Pfl-KHfu8>, (08.08.2020).

Urhan, Betül (2005) *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları:97.

Vandaele, K. (2012) "Youth Representatives' Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Two-fold Unsatisfied Demand?", *European Journal of Industrial Relations*, 18, 3, 203- 218.

Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010) "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 25,2, 163-184.

Yılmaz, V., Gürbütürk, A., Canbazer, C., Ekici E., Hışıl, O., Aktaş, P., Aslan, R.G., Serim, S., Şen, T. Z., ve Kesici, Z. (2020) *Covid-19 Salgınında İstanbul'da Çalışanların Deneyimleri: Niteliksel Bir İnceleme*, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.

Yücesan-Özdemir, G. (2009) *Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.